

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Industri jasa konstruksi memiliki peran strategis dalam pembangunan infrastruktur suatu wilayah. Kinerja perusahaan konstruksi yang baik menjadi kunci dalam mewujudkan proyek-proyek konstruksi yang berkualitas, efisien, dan tepat waktu. Kesenjangan antara target kinerja yang ditetapkan perusahaan dengan kinerja aktual karyawan cenderung menurun terutama dalam dua tahun terakhir dari standar minimal yang telah ditentukan oleh perusahaan. Adapun data kinerja karyawan PT Yosa Dyos Jaya Cilacap Tahun 2021-2023 sebagai berikut :

**Tabel 1. 1 Kinerja Karyawan PT. Yosa Dyos Jaya Cilacap
Tahun 2021 - 2023**

Kinerja Karyawan	Standar Minimum Nilai	Tahun			Rata-rata Penilaian	Keterangan
		2021	2022	2023		
Sasaran /Produktivitas Kerja Karyawan	75	83	73	70	75,33	Sedang
Perilaku dan Disiplin Kerja	75	81	69	67	72,33	Rendah
Prestasi Kerja	75	75	70	66	70,33	Rendah
Total		79,67	70,67	67,67	72,67	Rendah

Sumber: PT Yosa Dyos Jaya Cilacap (2023)

Keterangan Kategori Penilaian :

- < 75 = Rendah
- 75 s/d 90 = Sedang
- > 90 = Tinggi

Pada tabel 1.1 terlihat bahwa pada periode tahun 2021-2023 kinerja karyawan pada PT Yosa Dyos Jaya Cilacap mengalami penurunan. Penilaian kinerja karyawan dalam tiga tahun terakhir secara umum mengalami penurunan pada sasaran kerja karyawan yang sangat

signifikan. Kinerja karyawan yang semakin turun akan berakibat buruk pada perusahaan karena tujuan yang diinginkan tidak dapat tercapai. Produktivitas atau hasil kerja karyawan belum mencapai standar yang diharapkan oleh perusahaan. Tingkat ketidakhadiran (absensi) dan keterlambatan karyawan masih tinggi. Disiplin kerja masih rendah dan adanya pelanggaran terhadap peraturan maupun prosedur kerja di perusahaan.

Berkaitan dengan disiplin kerja karyawan PT Yosa Dyos Jaya Cilacap, yaitu kurangnya kedisiplinan pada beberapa karyawan yang datang terlambat sehingga membuat beberapa pekerjaan terhambat dan melebihi batas waktu yang ditentukan. Laporan kehadiran karyawan PT Yosa Dyos jaya Cilacap ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. 2 Laporan kehadiran pegawai tahun 2023

No.	Bulan	Jumlah Hari Kerja/Buruh	Jumlah Karyawan Hadir	Jumlah Karyawan yang tidak hadir
1	Januari	26	80	15
2	Februari	23	74	21
3	Maret	26	81	14
4	April	23	85	10
5	Mei	25	72	23
6	Juni	21	84	11
7	Juli	24	86	9
8	Agustus	24	84	11
9	September	25	75	20
10	Oktober	26	76	19
11	November	25	82	23
12	Desember	26	73	27

Sumber: PT Yosa Dyos Jaya Cilacap (2023)

Dari tabel 1.2 tersebut dapat terlihat bahwa jumlah karyawan yang tidak hadir berfluktuasi dari bulan Januari sampai dengan Bulan Desember 2023. Berdasarkan tabel diatas jumlah ketidakhadiran pada tahun 2023 tertinggi pada Bulan Desember yaitu 27 orang karyawan, sehingga berdampak pada penurunan kinerja perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen dan Fadilla (2021),(Vallennia., 2020), (Chusminah & Haryati, 2020), (Wau, 2021), (Wachidah & Luturlean, 2019) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain semakin disiplin maka kinerja perusahaan meningkat. Namun terdapat penelitian lain yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak memiliki dampak terhadap kinerja (Tannady., 2022)

Selain disiplin kerja, kepemimpinan juga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja perusahaan. Berdasarkan pendapat Thoha, kepemimpinan adalah seperangkat norma perilaku yang diterapkan seseorang ketika berupaya memengaruhi tindakan atau perilaku individu lain. (Thoha, 2013) Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Iwah, Irfan, Jumaidah 2023), (Syahputra,J.badri,Susanti., 2023), (Nasution & Ichsan, 2021) semua menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Ini berarti semakin baik kepemimpinan semakin baik pula kinerja perusahaan. Namun demikian terdapat hasil penelitian lain yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Penelitian ini dilakukan oleh (Nababan,Sembiring, Bancin., 2020) dan (Sugiyatno, 2020).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah system *reward* dan *punishment*. *Reward* merupakan bentuk penghargaan atas pencapaian tertentu yang diberikan oleh individu maupun institusi. Penghargaan ini dapat berupa materi atau non-materi, namun tetap memberikan rasa kebanggaan bagi penerimanya.(Fitri Ramadani & Eka Purnama Sari, 2023). Menurut Mangkunegaran *Punishment* adalah ancaman atau hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan (Andy Pratama & Putri Handayani, 2022). Hasil penelitian tentang *reward* dan *punishment* yang dilakukan oleh (Pramesti, 2019), (Sofiati, 2021),(Cristina, 2023) menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan. Ini berarti semakin tinggi *reward* dan *punishment* yang diterima karyawan semakin tinggi pula kinerja perusahaan. Akan tetapi

terdapat juga penelitian yang menyatakan sebaliknya, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh (Suak & Adolfina., 2017) menyatakan bahwa reward dan punishment tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Fasilitas kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Sarana yang memadai dapat mendukung kinerja pegawai dan memberikan kenyamanan bagi penerima layanan. (Jufrizen, 2021). Hasil penelitian tentang fasilitas kerja yang dilakukan oleh (Erfan Budi Wijaksono, Heru Sutapa, Nuraidya Fajariah., 2022), (Rahmaviani, Latifah Rony., 2024), (Yani, Gustri, 2023) semuanya menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan. Artinya semakin baik dan lengkap fasilitas kerja sebuah perusahaan maka semakin tinggi pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan. Akan tetapi ada beberapa penelitian yang menyatakan bahwa fasilitas kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan, penelitian ini dilakukan oleh (Boni & -, 2020), (Murwani, 2017).

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja perusahaan adalah lingkungan kerja dimana menunjukkan kondisi yang ada disekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Karina., 2020). Hasil penelitian tentang lingkungan kerja dilakukan oleh (Junaidi, 2021), (Agustriani., 2022), (Hermawan, 2024), (Triastuti, 2019), Seluruh hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Dengan kata lain, semakin baik lingkungan kerja, semakin meningkat pula kinerja perusahaan. Namun ada juga penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, ini dilakukan penelitian oleh (Nurhandayani, 2022), (Andriyani., 2020), (Nugroho & Santosa, 2024).

Dengan latar belakang tersebut maka penelitian ini akan mengkaji pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi diantaranya disiplin kerja karyawan, kepemimpinan, reward & punishment, fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Yosa Dyos Jaya

Cilacap. Hasil penelitian diharapkan dapat membawa kemajuan baik meningkat secara optimal, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dan target yang ditetapkan dengan lebih efisien dan efektif pada perusahaan maupun karyawan di PT. Yosa Dyos Jaya Cilacap.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Yosa Dyos Jaya Cilacap?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Yosa Dyos Jaya Cilacap?
3. Apakah reward & punishment berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Yosa Dyos Jaya Cilacap?
4. Apakah fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Yosa Dyos Jaya Cilacap?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Yosa Dyos Jaya Cilacap?

1.3 Batasan Penelitian

Penelitian dilakukan pada karyawan tetap PT. Yosa Dyos Jaya Cilacap yang bekerja pada proyek-proyek konstruksi gedung, jalan dan infrastruktur lain terkait bidang civil mechanical dan piping. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner kepada karyawan dan data sekunder perusahaan tahun 2022. Variabel dan indikator yang digunakan dalam penelitian mengacu pada penelitian terdahulu yang relevan.

1.4 Tujuan penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Yosa Dyos Jaya Cilacap.
2. Menganalisis pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Yosa Dyos Jaya Cilacap.
3. Menganalisis pengaruh positif reward & punishment terhadap kinerja karyawan PT. Yosa Dyos Jaya Cilacap.
4. Menganalisis pengaruh positif fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Yosa Dyos Jaya Cilacap.
5. Menganalisis pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Yosa Dyos Jaya Cilacap.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi PT. Yosa Dyos Jaya Cilacap dalam merumuskan kebijakan dan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

b) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi dan bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya yang terkait dengan topik kinerja karyawan pada Industri Jasa Konstruksi.